

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENGAWASAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
PT. TELKOMSEL PEKANBARU**

Oleh:

Tia Angelia Sari

Pembimbing : Nuryantidan Ahmad Ripqi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia.

e-mail : tia_angelia@yahoo.com

*The Influence of Organizational Culture, Styles of Leadership Towards
Employee Commitment PT. Telkomsel Pekanbaru*

ABSTRACT

Human Resources is very important in an organization, because the effectiveness and success of an organization depends on the quality and performance of existing human resources in the organization. Performance of human resources (members) which will encourage the emergence of employee commitment. Some aspects required and also can determine the level of employee commitment levels PT. Telkomsel Pekanbaru is Organizational Culture, Leadership Style. This study aimed to analyze the influence of Organizational Culture, Leadership Style of Employee Commitment PT. Telkomsel Pekanbaru. This study uses multiple linear regression analysis using SPSS. The population used is the number of employees of PT. Telkomsel with 134 people. The amount of sample used as many as 100 people. The results showed that there is a positive and significant impact between Organizational Culture, Leadership Style of Employee Commitment Value coefficient of determination (Adjusted R Square) is equal to 0.546%, or 54.6% mean variation influenced variable changes Employee Commitment Organizational Culture, Leadership Style and Supervision by 54.6% and the remaining 45.4% is influenced by other factors.

Keywords : Organizational Culture, Styles of Leadership, and Employee Commitment

PENDAHULUAN

Maraknya penggunaan telepon seluler (ponsel) di zaman modern ini menyebabkan para pengusaha melihat peluang bisnis dalam bidang telekomunikasi. Mereka berbondong-bondong untuk mengembangkan sistem telekomunikasi yang terbaik bagi penggunaannya.

Telkomsel bekerja pada jaringan 900/1800 MHz sedangkan di pasar internasional jaringan Telkomsel telah mencakup 288 jaringan roaming internasional di 155 negara pada akhir tahun 2007. Untuk kota Pekanbaru sendiri, kartu GSM dari PT Telkomsel sangat diminati oleh masyarakatnya. Kebanyakan warga kota Pekanbaru menggunakan

simPATI dan kartuAS. Semua itu karena Telkomsel menyediakan pelayanan yang sangat memuaskan, tarif murah dan jaringan kuat.

Dengan adanya jaringan kuat dan berkualitas baik dari Telkomsel, maka masyarakat kota Pekanbaru yang menggunakan kartu GSM Telkomsel dapat berkomunikasi melalui ponsel dengan lancar. Kemudian Telkomsel juga banyak memberikan promosi pada saat hari-hari besar seperti pada saat bulan Ramadhan, hari raya Lebaran, Natal dan lain-lain. Telkomsel senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan setianya, dengan memberikan beberapa hadiah yang menarik pada *event-event* tertentu. Semua itu demi kepuasan para pelanggan setia Telkomsel dan masyarakat kota Pekanbaru secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2006:721) mengemukakan Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai organisasi, sehingga diperoleh gambaran gabungan Budaya Organisasi sebagai dasar pemahaman bersama para anggota mengenai organisasi, cara penyelesaian urusan di dalamnya dan cara para anggota diharapkan berperilaku. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79) mengutip Schein, bahwa Budaya Organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Artinya, Budaya Organisasi merupakan nilai

dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (organisasi).

Menurut Winardi (2004:304) kepemimpinan adalah seorang pemimpin, seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran tertentu. Menurut (Resmiyanto, 2009:34) Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan member penafsiran terhadap pemimpin

Robbins (2004) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipertanyakan pada penelitian ini adalah Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk lebih mempertahankan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen di PT. Telkomsel dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti agar dapat menambahkan

dan lebih memperdalam tentang penelitian ini dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai panduan dalam penelitian berikutnya.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini mengukur komitmen Karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru dengan menggunakan variabel-variabel prediktor yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :1) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru. 2) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru.3) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru.2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Budaya Organisasi Pengertian dan Makna Budaya Organisasi

Robbins (2006:719-720) menjelaskan bahwa sampai pertengahan tahun 1980-an sebagian besar organisasi dianggap semata-mata alat yang rasional untuk mengkoordinasi dan mengendalikan

sekelompok orang. Ada tingkatan vertikal, departemen, hubungan wewenang, dan lainnya. Sebenarnya lebih dari itu karena organisasi juga punya kepribadian seperti individu kaku atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung, inovatif atau konservatif.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) mengutip Schein, bahwa Budaya Organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Artinya, Budaya Organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (organisasi).

Sementara Robbins (2006:721) mengemukakan Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai organisasi, sehingga diperoleh gambaran gabungan Budaya Organisasi sebagai dasar pemahaman bersama para anggota mengenai organisasi, cara penyelesaian urusan di dalamnya dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

Sedangkan Ivancevich dalam Anatan dan Ellitan (2007:89) mengemukakan Budaya Organisasi merupakan simbol, ideologi, ritual yang mencakup nilai-nilai yang dianut dan dipahami setiap anggota dan dijadikan suatu tolak ukur untuk menilai apakah tindakan anggota organisasi menyimpang atau tidak dari nilai yang dianut organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas disimpulkan Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang ada dalam organisasi dianut sebagai suatu norma atau kaedah ataupun kebiasaan-kebiasaan yang dilaksanakan oleh setiap anggota dalam organisasi.

Pembentukan Budaya Organisasi

Pada dasarnya untuk membentuk Budaya Organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Di dalam perjalanannya sebuah organisasi mengalami pasang surut, dan menerapkan Budaya Organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya, direkayasa, diatur dan diubah (Robbins, 2003).

Robbins (2006:729-735) menguraikan budaya asli dari filsafat pendiri berdampak besar di awal Budaya Organisasi. Praktek seleksi tindakan manajemen puncak dan metode sosialisasi adalah tiga kekuatan sangat penting mempertahankan Budaya Organisasi. Kriteria seleksi sangat berpengaruh dalam mempekerjakan karyawan. Berbagai tindakan manajemen puncak lewat apa yang dikatakan dan berperilaku berdampak besar pada Budaya Organisasi karena penegakan norma-norma mengalir ke bawah sepanjang organisasi. Pada karyawan terseleksi perlu indoktrinasi Budaya Organisasi agar mereka paham dan

mampu menyesuaikan diri melalui proses sosialisasi pada tiga tahapan pra-kedatangan, keterlibatan, dan metamorfosis.

Fungsi dan Dimensi Karakteristik Budaya Organisasi

Kreitner & Kinicki (2005:83-86) menguraikan empat fungsi Budaya Organisasi. Identitas yang jelas membedakan organisasi dibanding organisasi lain yang didukung misalnya, penghargaan yang mendorong inovasi juga memudahkan pembentukan komitmen kolektif. Akhirnya berfungsi mempromosikan sistem stabilitas sosial, yang mencerminkan taraf lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik serta perubahan di atur efektif. Akhirnya budaya organisasi berfungsi membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya yang membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang harus dilakukan dan bagaimana mencapai tujuan jangka panjangnya.

Namun Budaya Organisasi dapat menjadi *disfungsional*, ketika dianggap sebagai hambatan terhadap 1) perubahan, paling mungkin terjadi bila lingkungan organisasi itu dinamis sehingga nilai bersama sebelumnya tidak cocok dengan nilai yang meningkatkan keefektifan organisasi 2) keanekaragaman, budaya yang kuat sangat menekan karyawan menyesuaikan diri sehingga membatasi rentang nilai dan gaya yang dapat diterima 3) *merger* dan *akuisisi*, karena budaya yang kuat mempersulit tercapainya persesuaian budaya ketika dilakukan proses *merger* dan *akuisisi* sebagai

suatu strategi pengembangan organisasi (Robbins, 2006:726-729).

Robbins (2006:721; 2002:279) mengemukakan berdasarkan riset terbaru terdapat tujuh karakteristik primer yang menangkap hakikat budaya organisasi yakni:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

Gaya Kepemimpinan Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Merujuk berbagai definisi terkait dengan kepemimpinan Winardi (2004:304) menyimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran tertentu.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pegawai dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan member penafsiran terhadap pemimpin (Resmiyanto, 2009:34).

Rivai (2004:25) menjelaskan istilah *self-leadership* dan *superleadership*. *Self-leadership*

adalah perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi atas diri sendiri. *Self-leadership* adalah apa yang orang lakukan untuk memimpin diri mereka sendiri. Mengembangkan setiap orang menjadi *self-leadership* yang efektif adalah tantangan menarik dan berat. Pemimpin yang melakukan ini disebut *superleader* yakni suatu istilah yang digunakan manajer dan eksekutif yang bertanggung-jawab memimpin orang lain khususnya karyawan langsung mereka. Kepemimpinannya disebut *super leadership*.

Karena itu sukses seorang pemimpin sangat tergantung pada pengetahuan, prinsip, konsep dan teknik yang dimilikinya. Ungkapan mulia bahwa seorang pemimpinlah yang bertanggung-jawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi telah mendudukan begitu pentingnya peran seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya (Machasin & Andreas, 2005:73). Lebih lanjut Machasin & Andreas (2005:74) mengungkapkan hakikat dari kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi sifat dan perilaku karyawan yang berbeda kearah tujuan yang sama.

Hal di atas dapat dipahami karena setiap pribadi dan sumber daya organisasi memiliki karakteristik, sifat dan perilaku yang berbeda. Tanpa kepemimpinan maka setiap orang dalam organisasi akan beraktivitas tanpa arah dan kendali. Dengan adanya pemimpin dan kepemimpinan seluruh potensi sumber daya dalam organisasi dapat dihimpun bersinergi menjadi kekuatan bagi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Peran Pemimpin dan Perilaku Kepemimpinan

Tercapai tidaknya tujuan yang hendak di capai organisasi sangat tergantung dari seberapa besar pemimpin memainkan peranannya dalam organisasi dimaksud. Adapun beberapa peran pemimpin dimaksud adalah sebagai berikut (Hamalik, 2001:166-167) :

1. Katalisator
2. Fasilitator
3. Pemecah masalah mampu bertindak cepat
4. Penghubung Sumber
5. Komunikator

Aspek Kualitas Kepemimpinan

Kouzes & Posner (1995:25-64) dalam penelitiannya menemukan lima praktik mendasar kepemimpinan teladan atau berkualitas unggul yakni 1) pemimpin yang menantang proses 2) mengilhamkan wawasan bersama 3) memungkinkan orang lain dapat bertindak 4) menjadi penunjuk jalan 5) mendorong hati.

Yukl *et al.* (2002:15-32) menyebutkan empat *taksonomi* integrasi perilaku kepemimpinan yang efektif sebagai berikut :

1. Membangun hubungan
2. Mencari dan memberi informasi
3. Membuat keputusan
4. Mempengaruhi orang lain

Komitmen

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan

sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Komitmen Kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Menurut Istijanto (2010:244) komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya.

Sedangkan menurut Luthans (2006) mendefenisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberhasilan, kemajuan dan kelangsungan organisasinya.

Sementara menurut Hatmoko (2006) komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Disisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat

komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun dalam perakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya.

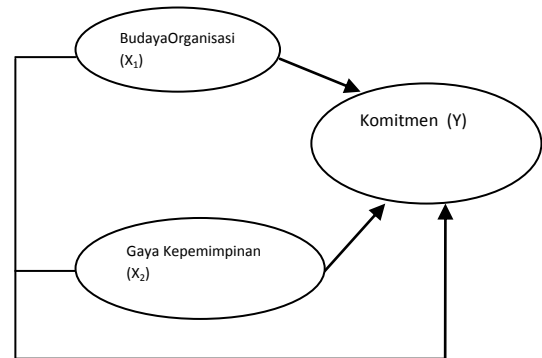
Pengukuran komitmen Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi mereka mungkin akan lebih produktif sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Bangga menjadi bagian organisasi.
- 2) Membanggakan organisasi kepada orang lain.
- 3) Peduli terhadap nasib organisasi.
- 4) Gembira memilih beKerja pada organisasi ini.
- 5) Kesamaan nilai.
- 6) Bekerja melampaui target

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber : Arifin (2010:175), Sihotang (2006:257).

Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut: H1: Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Y) Karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru. H2: Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Y) Karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru. H3: Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Y) Karyawan PT Telkomsel Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkomsel Kota Pekanbaru yang beralamat di jalan Arifin Ahmad. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah 134 karyawan yang bekerja pada tahun 2013. teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan metode Slovin (Umar, 2003:146), berdasarkan data maka besarnya sampel yang diambil adalah 100 orang untuk dijadikan responden. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang penulis peroleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian langsung kepada

perusahaan yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang di perlukan. sedangkan data sekunder yaitu data tentang jumlah karyawan dan laporan dari berbagai sumber lain yang ada kaitannya dengan Komitmen karyawan-karyawan. literature dari buku, studi kepustakaan dan internet.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner yaitu digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, untuk mendapatkan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi PT. Telkomsel sebanyak 15 butir pertanyaan. Wawancara yaitu digunakan untuk mengadakan tanya jawab kepada pimpinan atau manager atau kepada staff dari bagian PT. Telkomsel Pekanbaru dan observasi yaitu digunakan dengan cara datang langsung ke lokasi penelitian. Analisis data yang dengan melakukan : 1). Uji SPSS 17 yaitu analisis regresi berganda, uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas, metode deskriptif kuantitatif, uji statistic F, uji parsial (uji t), koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisinoer. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq r$ table maka alat ukur yang di gunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ table

maka alatukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0.197. diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,197$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indicator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka alatukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat di percaya.

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komitmen	0,723	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,836	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,828	0,6	Reliabel

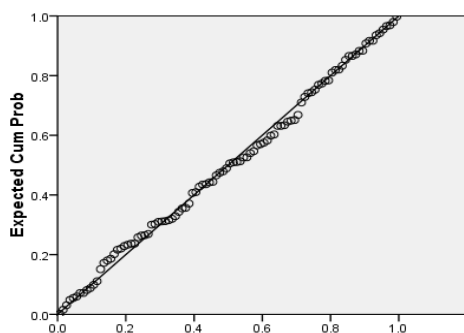
Sumber: Data olahan SPSS 17.0, 2015

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Data deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*. Data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal *probality plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal. Pada gambar

terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, secara penyebaran data mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat di gambar 2

Gambar 2
Diagram P-P Plot Normalitas



Sumber : data olahan SPSS versi 21

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4.458	1.073		4.156	.000
Budaya Organisasi	.150	.056	.273	2.697	.010
Gaya Kepemimpinan	.212	.100	.237	2.118	.017

Sumber : Data Olahan Hasil

Berdasarkan Tabel didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,458 + 0,150 X_1 + 0,212 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

- Diketahui nilai konstantas (a) sebesar 4,458. Artinya adalah jika variabel independen diasumsikan 0 maka komitmen sebesar 4,458.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,150. Artinya adalah setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,150 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,212. Artinya adalah setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,212 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan

Hasil Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	349.435	3	116.478	38.543	.000 ^a
Residual	290.116	96	3.022		
Total	639.551	99			

Sumber : Data Olahan Hasil

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan

apakah variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 100 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 96 ; 3 \\ &= 2,699 \end{aligned}$$

Keterangan : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (38,543) > F tabel (2,699) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Hasil Uji t

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.458	1.073		4.156	.000
Budaya Organisasi	.150	.056	.273	2.697	.008
Gaya Kepemimpinan	.212	.100	.237	2.118	.037

Sumber : Data Olahan Hasil

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependennya (Y), yang seberapa jauh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Komitmen perusahaan (Ghozali,2006:84).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 100 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 96 : 0,025 \\ &= 1,985 \end{aligned}$$

Keterangan : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

1. Budaya organisasi. Diketahui t hitung (2,697) > t tabel (1,985) dan Sig.(0,008) < 0,05. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Gaya kepemimpinan. Diketahui t hitung (2,118) > t tabel (1,985) dan Sig.(0,037) < 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Diketahui nilai R Square sebesar 0,546. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap komitmen adalah sebesar 54,6 %. Sedangkan sisanya 45,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.532	1.73840

Sumber : Data Olahan Hasil

SIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitusecara simultan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen PT. Telkomsel jalan Arifin Ahmad, Pekanbaru karena uji F membuktikan F hitung > F tabel.

Secara parsial variable Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen PT. Telkomsel jalan Arifin Ahmad, Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, berpengaruh terhadap Komitmen pada PT. Telkomsel Kota Pekanbaru..

Berdasarkan hasil pembahasan diharapkan kepada PT. Telkomsel jalan Arifin Ahmad Pekanbaru dapat mempertahankan dan meningkatkan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan perusahaan tersebut karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen perusahaan. Selain Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan yang dijadikan variabel independen dalam analisis penelitian ini, diharapkan kepada peneliti selanjutnya turut memperhitungkan variabel-variabel lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. BumiAksara
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat, Jakarta.
- Machasin & Andreas. 2005. *Reformasi Kepemimpinan Birokrasi Pemerintah; Antara Idealisme dan Realitas*. Lingkaran. Yogyakarta.
- Moekdijat (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Ed.Revisi. Kencana. Jakarta.

Resmiyanto.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Ed.1. Cet. 1. Raja Grafindo Persada. Jakarta.